Nom : NAFISA –A-TSHIKOMB

Prénom : Joëlle

Classe : L1 science de gestion

FICHE DE LECTURE

Titre : EXISTE-IL UN MODELE SPECIFIQUE DU MANAGEMENT EN AFRIQUE ? LE « MANAGEMENT AFRICAIN » A L'EPREUVE DES EVIDENCES EMPIRIQUES

Auteur : Patrick Bakengela Shamba

Date d'édition : septembre 2007 *Nombre de page* : 110

L'auteur : l'auteur était doctorant à l'unité de recherche REHU de l'Université Catholique de Louvain. Actuellement Patrick Bakengela Shamba est professeur de GRH et stratégies d'entreprise à l'Université Protestante au Congo. Il est directeur académique de la Central Africa Europe Business School, à Kinshasa, RDC.

Le genre : article scientifique

Le cadre : 18ème congrès de l'AGRH

Suite à l'inefficacité de l'application des méthodes de gestion occidentales en Afrique, certains chercheurs se sont penchés sur la question de savoir quel type de gestion serait adapté aux spécificités de la culture africaine, d'où la naissance du « management africain ».

Selon Kamden, il existe deux perspectives qui nous aideront à comprendre le fonctionnement des organisations en Afrique :

1. La perspective rationaliste et fonctionnelle qui correspond aux thèses universalistes de Nizet et Pichault. Elles sont des réflexions développées par des différents auteurs sur la genèse et le fonctionnement du phénomène bureaucratique en Afrique.

2. La perspective culturaliste et humaniste correspondant aux thèses culturalistes de Nizet et Pichault, qui regroupent les différents travaux basés sur le développement des modèles africains de management et de développement.

Nizet et Pichault mentionnent aussi les thèses néo-institutionnelles, elles introduisent les facteurs institutionnels mis à part les facteurs culturels.

La littérature francophone est fortement dominée par la gestion culturaliste. Existe-il un lien entre l'environnement et le fonctionnement des organisations ?

L'étude comparative entre deux entreprises publiques congolaises, REGIDESO et ONATRA, nous aideront à le vérifier.

Le but de cette recherche était de comprendre l'articulation entre la politique de gestion des ressources humaines et les pratiques de gestions des ressources humaines.

CONSTATS

Il est à souligner que les deux entreprises évoluent dans un même cadre culturel et institutionnel.

a) A l'ONATRA, on constate la vétusté du mobilier bureautique, détérioration du bâtiment, négligence des installations électriques. Sur le plan organisationnel, l'incompétence du personnel d'accueil, vieillissement du matériel administratifs et la non informatisation de leur système administratifs. Retard de paiement des agents, diminution de sa production, apparition des activités connexes des employés aves le matériel de la société. Concernant la politique de recrutement, elle est caractérisée par la prédominance des « recommandation » de certains acteurs politiques pour engager leurs candidats sans tenir compte des épreuves d'admission. Style de gestion, centralisation et bureaucratie.

b) A la REGIDESO, on souligne les bonnes conditions de travail, bon entretien des bâtiments, bon fonctionnement des installations électriques. Sur le plan organisationnel, incompétence et disponibilités du personnel d'accueil, informatisation du système administratif. Concernant la politique de recrutement, grâce au soutien de la présidentielle les recommandations des acteurs politiques n'avait aucun effet sur la sélection finale. Style de gestion, direction participative par objectif.

Ces détails nous montrent que le contexte interne d'une organisation influe sur la manière dont les contraintes culturelles influent les pratiques des facteurs. L'abondance des facteurs et l'inadéquation de la culture africaine aux méthodes de gestion moderne sont les causes des dysfonctionnements dans les organisations en Afrique.

Pour ma part, la gestion des organisations dans tout continent particulièrement en Afrique doit venir des concernés eux-mêmes et non d'autres personnes qui ne connaissent pas assez bien les réalités du milieu. Le management n'étant elle-même une science, mais plutôt un art, chaque milieu devrait gérer ses ressources selon leur modèle dicté par leur connaissance et leur tempérament.